

**Mesura de Govern per a la creació de
la Comissió d'igualtat per a la dona a
la Guàrdia Urbana (CID-GUB)**

Comissió de Seguretat i Mobilitat

22 de març de 2012

1. Introducció: La Guàrdia Urbana al servei d'una ciutat i una societat diversa i igualitària

La Guàrdia Urbana de Barcelona constitueix una organització policial de servei a la ciutadania, destinada –en el marc d'una societat plural, diversa i igualitària com la que integra la ciutat de Barcelona- a donar resposta i anticipar-se a les demandes, cada vegada més complexes, de seguretat i els riscos que poden afectar l'esfera dels drets i els béns de les persones.

En tant que policia de la ciutat, ha d'assumir les seves funcions des de la proximitat i amb una determinada vocació de servei als ciutadans i, alhora, ser-ne un fidel reflex i exponent de la societat i la ciutat a la què serveix.

En aquest sentit, amb la finalitat que la Guàrdia Urbana presti un servei ajustat a les demandes i aspiracions de la ciutadania i desenvolupi les seves funcions en un marc de proximitat al teixit social que integra la Ciutat, és necessari impulsar polítiques transversals que permetin l'assoliment d'aquests objectius.

Una d'aquestes polítiques afecta directament l'organització de la Guàrdia Urbana. Consisteix en assolir la integració de la dona als diferents nivells funcionals i de responsabilitat de la seva estructura. L'objectiu és que la Guàrdia Urbana sigui un fidel reflex de la societat actual, en la què la dona cada vegada assumeix un paper més rellevant en tots els àmbits de l'activitat empresarial, institucional i associativa.

La incorporació de la dona a la Guàrdia Urbana de Barcelona es produeix l'any 1979, amb les 20 guàrdies de la promoció 45.

Transcorreguts trenta tres anys des d'aquell inici, la realitat és que avui un total de 267 dones integren la Guardia Urbana, representant, doncs, un 9,40% sobre el total d'efectius del cos. És a dir, l'estructura presenta una clara desproporció en

relació amb la realitat social i demogràfica de la Ciutat, atès que, de cada deu guàrdies o comandaments, menys d'un són dones.

Actualment, l'anàlisi de la integració d'aquestes 267 dones en les diferents escales de la Guàrdia Urbana indica una baixa presència de la dona, que en cap cas supera el 10 % o fins i tot és inexistent o testimonial en alguna categoria.

Categoria	Nombre dones	% sobre el total del Cos
GUÀRDIA	242	9,71
CAPORALA	18	8,37
SERGENTA	4	6,15
SOTSINSPECTORA	-	-
INSPECTORA	1	5,00
INTENDENTA	2	10
INTENDENTA MAJOR		
Total general	267	9,40

Una política d'integració de la dona al Cos de la Guàrdia Urbana pretén, en primer lloc, adequar-se a la realitat demogràfica i social de la ciutat i, en segon lloc, a les demandes d'una policia moderna que cerca l'equiparació en els models comparats del nostre entorn geogràfic.

D'acord amb aquest propòsit, el compromís d'assolir una presència efectiva de la dona a la Guàrdia Urbana ha estat refermat recentment en l'informe de 13 de febrer de 2012 en què, responent a la sol·licitud de compareixença per informar sobre el Pla d'igualtat d'oportunitats de l'Ajuntament de Barcelona, el Govern municipal va desgranar algunes de les accions adreçades a reforçar la integració de la dona als cossos de la Guàrdia Urbana i els Bombers.

2. El compromís del Govern amb la igualtat de la dona a la Guàrdia Urbana: el marc estratègic 2012-2015

En correspondència amb l'exposat, i amb la finalitat d'impulsar polítiques transversals de promoció de la igualtat entre homes i dones, el Govern de la Ciutat, en el context del Marc Estratègic de l'Ajuntament de Barcelona 2012-2015, preveu un eix prioritari destinat a promoure la igualtat entre homes i dones, i que incideix especialment en el servei de la Guàrdia Urbana.

En aquest sentit, tant el Marc Estratègic 2012-2015 com el Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de març de 2011 aposten per impulsar la incorporació i promoció de la dona dins cos de la Guàrdia Urbana, fent d'aquest cos un dels àmbits prioritaris a l'hora d'implementar mesures per a la igualtat.

L'aposta per assolir la inclusió sistemàtica de mesures adreçades a promoure valors i pràctiques adreçades a reforçar la major igualtat entre sexes i la integració efectiva de les dones a la Guàrdia Urbana, requereix la implicació de diferents actors en les fases de diagnosi, disseny i planificació del projecte.

D'una banda, les diferents àrees municipals amb incidència en els processos de gestió dels recursos humans; en segon lloc, aquells departaments de l'Ajuntament que tenen com a missió específica promoure la incorporació de la perspectiva de gènere a totes les àrees municipals; finalment, i com a subjecte més important, les dones i els agents socials que com a membres de la Guàrdia Urbana són coneixedores de primera mà de les dinàmiques i característiques de l'organització.

3. Mesura de Govern

Per tal d'aconseguir l'objectiu definit en aquesta moció, el compromís explicitat en el Marc estratègic 2012-2015 i sistematitzar el debat i les propostes amb la participació dels actors i els agents socials des d'una perspectiva de gènere, el Govern crearà, mitjançant decret de l'alcalde, la **Comissió per a la igualtat de la dona a la Guàrdia Urbana (CID-GUB)**.

La Comissió tindrà les funcions següents:

- a) Identificació i diagnosi dels aspectes organitzatius, els processos interns, la gestió i provisió dels recursos humans, la comunicació interna i externa, les condicions de treball i l'anàlisi de la presència de dones i homes en els diferents llocs de treball.
- b) Proposar mesures que incentivin, motivin i afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament de les dones al cos de la Guàrdia Urbana.
- c) Promoure una presència equilibrada de dones i homes en tots els llocs de treball que integren les diferents escales i categories i en tots els nivells de responsabilitat del cos.
- d) Elaborar un catàleg de bones pràctiques sobre diferents metodologies i accions per tal d'implementar la igualtat d'oportunitats a la Guàrdia Urbana.

La Comissió estarà integrada per persones responsables de diferents àmbits municipals amb incidència en les polítiques de personal, així com dones representants de les diferents escales i categories del cos de la Guàrdia Urbana.

Concretament, dels serveis de recursos humans, jurídics, comunicació i del Pla d'Igualtat, i guàrdies i comandaments de les escales i categories on actualment hi ha presència de dones:

- Escala Bàsica: guàrdies i caporales
- Escala Intermèdia: sergents
- Escala Executiva: Inspectora
- Escala Superior: Intendent

Així mateix, les organitzacions sindicals amb representació a la Guàrdia Urbana disposaran d'una representant a la Comissió.

La Comissió podrà crear grups de treball adreçats a l'estudi, debat i proposta d'aspectes concrets relacionats amb l'objectiu estratègic i les seves finalitats.

Els primers objectius de la Comissió seran els següents:

- Promoure un increment substancial del nombre de dones candidates a les proves de selecció per a les properes convocatòries d'accés a la categoria de guàrdia.
- Promoure un increment del nombre de dones que es presentin a la convocatòria de promoció interna a la categoria de caporales.
- Identificar les problemàtiques associades als processos de promoció interna a les escales Intermèdia, Executiva i Superior per tal d'afavorir una major presència de dones en consonància a la representació de dones en el conjunt de cos.
- Elaborar un catàleg de bones pràctiques per impulsar el desenvolupament de les dones en els diferents llocs de treball del cos.
- Estudiar quina és la situació actual de les dones al cos de la Guàrdia Urbana, i la seva perspectiva en relació al Pla d'Igualtat de l'Ajuntament.